

아빠를 위한 남성 육아휴직 가이드북

아빠와 함께하는 우리 집!

아빠와 함께하는 우리집!



아빠를 위한 남성 육아휴직 가이드북



아빠를 위한 남성 육아휴직 가이드북 아빠와 함께하는 우리 집!

발행일	2016년 5월
펴낸곳	고용노동부 여성고용정책과
주소	세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
전화	044-202-7476
기획	고용노동부 여성고용정책과

*이 책은 저작권법에 따라 보호를 받는 저작물이므로
고용노동부의 동의 없이 무단으로 사용할 수 없습니다.

기획·디자인 커런트코리아 www.currentkorea.co.kr (02-3210-2770)

요즘 TV에서 아이를 키우는 연예인
아빠들을 보시면 어떤 생각이 드시나요?

먼 외국의 애기나 TV속 애기가
아닙니다!

지금부터 육아휴직을
사용한 아빠들의 이야기를
들어보세요~



2015년 남성 육아휴직자 수는 4,872명으로 지난해에 비해
42.4% 증가했습니다. 또한 육아휴직 사용자 수는 87,339명으로
지난해에 비해 **13.7% 증가**했습니다.

남성 육아휴직! 마음껏 활용하세요

 고용노동부가 아빠의 육아휴직을 응원합니다



남성 육아휴직
필요한 이유, 준비, 신청방법,
도움 받을 수 있는 방법,
다양한 지원과 제도 등에 대해
자세히 알려드리겠습니다

Contents

01 남성 육아휴직, 왜 필요한가요?

02 어떻게 준비하면 될까요?

03 신청방법은 어떻게 되나요?

04 소득감소, 복귀부담 고민되지요?

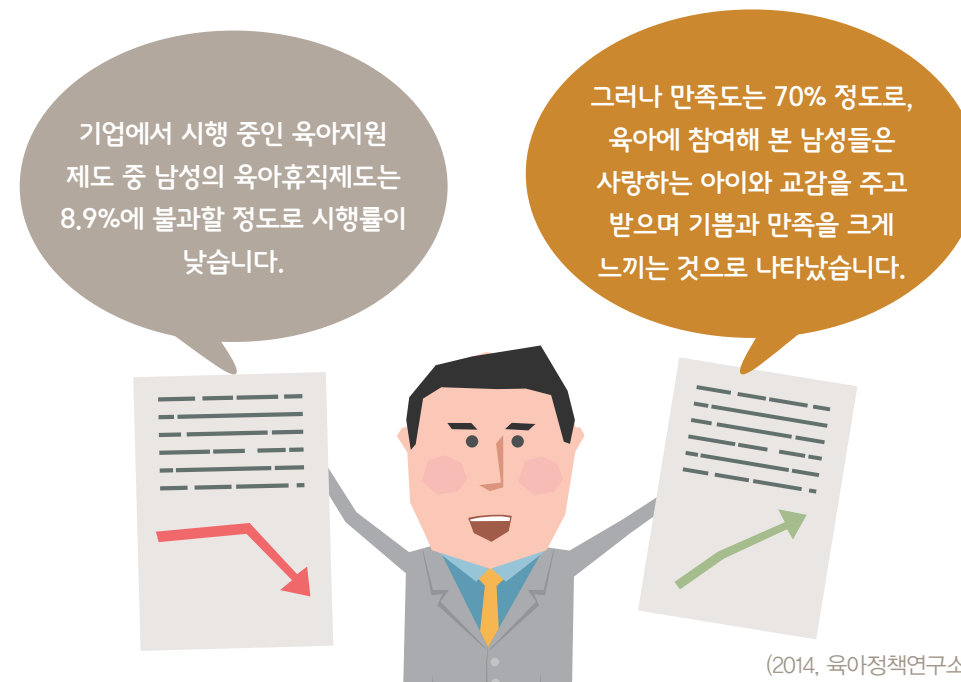
05 회사에서 알아야 하는 것들

06 부록: FAQ, 체험수기

01

남성 육아휴직, 왜 필요한가요?

남성 육아휴직, 근로자의 만족도는 갈수록 높아지고 있습니다



남성 육아휴직을 사용하여 가장 좋았던 점에 대해 조사한 결과

- 1순위 **아이와 함께 하는 시간이 많아졌다(76.4%)**
- 2순위 **부부간 의사소통 등 가족관계에 도움이 되었다(12.0%)**
- 3순위 **재충전의 시간을 확보할 수 있었다(10.1%)**

자료: 한국여성정책연구원(2014), 남성의 육아휴직 활용 및 육아기 근로시간 단축제도 활성화 방안 연구

남성 육아휴직!

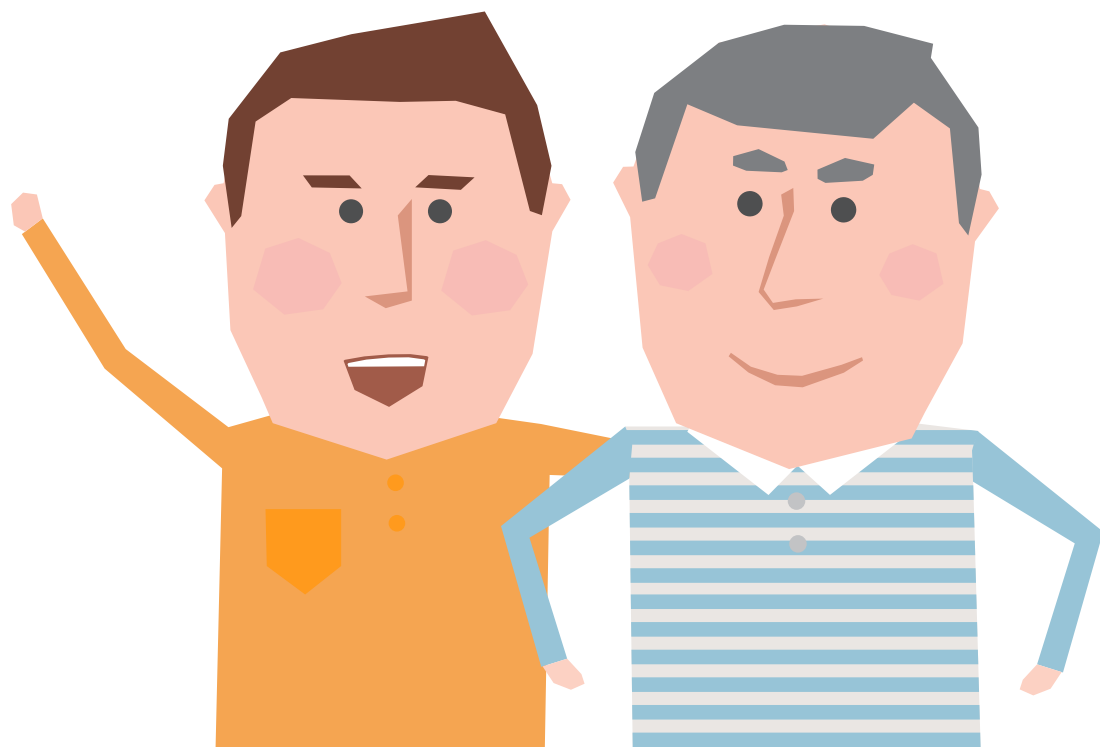
생각보다 많은 장점이 있습니다

육아휴직 기간은 아이와의 관계뿐만 아니라 맞벌이 중인 아내를 좀 더 이해하고 배려할 수 있었던, 우리 가족이 더욱더 서로를 이해하고 돈독해지는 정말 좋은 계기가 되었습니다.

(이○○, 30대, 남)

육아휴직이라는 어려운 결정을 했다는 것을 아내도 고마워하고, 이해해주고 존중해주면서 가족을 위해 희생을 감내한 책임감 있는 가장이 될 수 있었어요.

(김○○, 30대, 남)



1

육아에 집중적으로
참여하게 되어
자녀에 대해 잘 알게 됩니다

육아휴직은 앞으로 시작되는
육아생활의 기초가 되는 시간입니다.
아이가 정서적으로 안정감을 갖게 되며
아빠와의 애착관계를 잘 형성하게
됩니다.

2

아내의 고충을 실감하고
아내와의 관계가
좋아집니다

매일 가사와 육아의 고충을
경험함으로써 아내의 마음을 이해하고
다정하게 대하게 됩니다. 아내의 고충을
실감하고 육아휴직 후에도 가사·육아에
적극적으로 참여하게 됩니다.

3

육아휴직 자체로,
아내의 사랑과 신뢰가
쌓입니다

가족을 위해 희생을 감내한 책임감 있는
아빠가 되면서 아내가 고마워합니다.
아내의 신체적·정신적 회복에도
실질적인 도움이 됩니다.

4

일뿐이었던
지금까지의 생활을
되돌아보는 기회가 됩니다

아이와 함께 같은 시간을 보내는 것은,
순수하게 행복감을 느끼는 순간이
많아 지금까지의 일이나 가정생활을
반성하게 되는 기회가 됩니다.

멀리 내다보세요. 장기적으로 기업에게도 **많은 도움**이 됩니다

육아문제에 부딪히고 있는 남성들에게
육아휴직을 과감히 사용하라고 말하고 싶어요.
육아휴직을 사용하고 애사심이 더 커졌어요.
가족이 화목해지니 회사와 팀원들에 대한
감사하는 마음도 커진 겁니다.



1

우수한 인재의 확보 및 유지가 가능합니다

기업이 남성의 육아참여를 지원하고
직원이 원하는 라이프 스타일을 실현할
수 있는 환경을 제공하는 것은 우수한
인재를 확보하는 중요한 요소입니다.

2

생산성이 높아집니다

육아참여가 가능한 근무환경을
제공하는 것은 직원의 만족감 향상으로
이어지고, 육아 경험은 새로운 관점과
풍부한 발상을 이끌어내어 창의성을
높일 수 있습니다.

3

일하는 방식의 변화로 효율성이 높아집니다

육아 참여에 따라 한정된 시간에
효율적으로 일하고 제대로 성과를
내면서 직장 전체에 좋은 영향을 미치게
됩니다. 육아휴직이나 단축근무는
업무배분 방법의 검토, 업무 및 정보
공유 등 일하는 방식을 검토하고
효율화하는 계기가 됩니다.

4

회사에 대해 감사하는 마음이 생깁니다

기업내 육아휴직이 바람직하게 운영될
때, 직원들의 스트레스가 줄어들고
자연스레 직무 만족도와 조직에 대한
충성심이 증가하게 됩니다.

02

어떻게
준비하면 될까요?

육아휴직! **사전에** 충분한 시간을 두고 준비해야 합니다

...

육아휴직 신청에 앞서 동료, 팀원, 상급자 등의 이해를 어떻게 얻을
것인가가 중요합니다. 어떤 방법으로 현명하게 대처해야 할까요?

회사 눈치도 봐야 하고
주변의 따가운 시선도
걸림돌이에요.



우리 사회에서 남성이 육아휴직을 하기는 현실적으로 쉽지 않습니다.
대한상공회의소에 따르면 국내 기업 10곳 중 7곳이 육아휴직, 출산휴가 등을
강화하는 추세에 부담을 느끼고 있다고 합니다.

그러나 아빠의 육아는 빠르게 확산되고 있는 최신 트렌드로,
철저한 준비만 있다면, 남성 육아휴직 무리없이 사용할 수 있습니다.

육아휴직, 동료와 회사에 대한 배려, 꼼꼼한 계획을 통해 현명하게 사용하세요

...

육아휴직 5계명

1

최대한 빨리 상사와 상담하기



먼저 직장 상사와 상담하세요. 최소한 휴직시작 예정일로부터 1개월 전에 신청하는 것이 좋습니다. 회사의 제도와 내가 누릴 수 있는 권리는 어떤 것이 있는지 사전에 충분한 조사도 필요합니다.

2

직장과 동료의 이해와 협력을 구하기



육아휴직 기간 중 누군가가 그 일을 대신하게 되므로, 직장 동료들의 이해를 구해야 합니다. 평소에도 신뢰관계를 형성하고, 인수인계를 완벽하게 준비하세요.

3

인사부서나 노동조합과 상담하기



상사에게 말을 꺼내는 것이 어려운 경우에는 인사부서나 노동조합 등에 상담하는 것도 좋은 방법입니다.

4

사내 남성 육아휴직 사용자와 상담하기



만약 회사내 남성 육아휴직을 사용한 근로자가 있다면 의견을 물어보는 것도 좋습니다.

5

시간관리



휴직예정기간을 3~4개 구간으로 나누고 각 시기별로 중점적으로 해야 할 일들에 대해서 고민하세요. 아이들과 집중적으로 놀아주는 시간, 가사에 보낼 시간, 개인적으로 활용할 시간 등을 세분화하여 하루 일과표(계획표)를 정리하세요.

이런 것들을 알아두세요!



- 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「고용보험법」 등의 관련 규정
- 회사의 관련 규정(취업규칙 등)
- 육아휴직 신청방법 (언제까지, 누구에게, 어떻게 신청하면 되는지)
- 사내 남성 육아휴직의 사례

이런 것들을 준비하세요!



- 왜 육아휴직을 사용하고 싶은지 (본인 일과 가정생활에 어떠한 의미를 가지는지)
- 언제부터, 언제까지, 어느 정도의 기간을 사용하고 싶은지
- 현재 일의 진행상황과 앞으로의 전망은 어떤지

03

신청방법은
어떻게 되나요?

남성 육아휴직! 정부에서도 장려하고 있습니다

...

남성 육아휴직을 위해 '아빠의 달' 제도를 도입했습니다.

'아빠의 달'

엄마가 육아휴직을 사용한 후에 같은 자녀에 대해 아빠가 육아휴직을 사용하면
아빠의 첫 3개월 육아휴직 급여로 통상임금의 100%(최대 150만원)를 지원
(엄마, 아빠의 순서가 바뀌어도 같음, '16.1.1. 시행)

남성들이 육아휴직을 신청하려면
이를 자연스럽게 받아들이는
방향으로 직장문화가 조성되어야
하고 기업에 대한 보상제도도
강화돼야 한다고 생각해요.



마음 놓고 육아휴직을 하기 위해서는 제도적 뒷받침과 더불어 기업과
근로자의 인식이 개선돼야 합니다.

육아휴직, 자녀를 둔 부모라면 누구나 사용할 수 있는 제도입니다

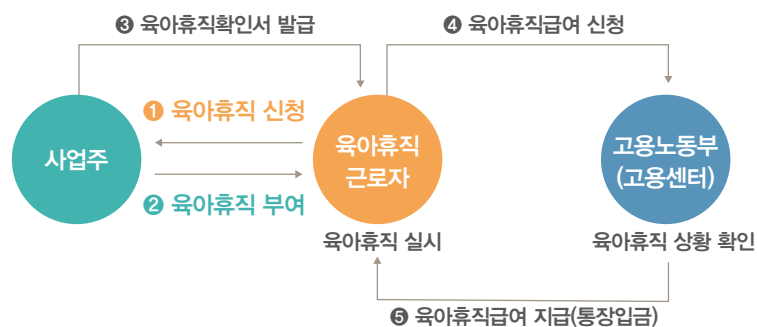
육아휴직제도 개요

- 대 상** | 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)가 있는
남녀 근로자 모두
- 기 간** | 최대 1년(한 자녀에 대하여 남녀 근로자 각각 1년 사용 가능), 1회에 한하여 분할
사용 가능

육아휴직 신청서 작성

육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시 예정일의 30일 전까지 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직개시 예정일, 육아휴직을 종료하려는 날, 육아휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하면 됩니다.

육아휴직 및 급여 신청 절차



육아휴직이 결정되면 회사 안팎으로 육아휴직임을 알리고 업무인수인계를 준비하세요!



육아휴직 기간 동안 누구에게, 어떻게 업무를 인계할 것인지를 상사와 상담하면서 준비하세요. 업무인계서를 작성하거나 관계자가 알 수 있도록 하는 것이 필요합니다. 또한, 서류나 데이터를 관리해서 어디에 무엇이 있는지 알 수 있게 하는 것도 필요합니다.

일상적으로 관계가 있는 부서의 목록을 작성해서, 누구에게 어떻게 전할 필요가 있을지 상사와 상담해두세요. 연락부서의 요청에 의해 팀내의 인계내용이 바뀔 수도 있습니다.



대외적인 일을 하고 있는 경우 업무와 관련된 고객, 거래처 등에게 연락하여 이해를 구하는 것이 중요합니다.



자녀에 관한 유의점, 이유식 만들기, 아기 기저귀 갈기, 목욕시키기 등 지금까지 파악하지 못했던 육아 노하우를 아내에게 들어보세요.



04

소득감소,
복귀부담 고민되시죠?

남성의 육아휴직! 주변의 시선을 극복하는 것이 먼저입니다

...

남성 육아휴직은 일과 가정 모두를 지킬 수 있는 최선의 선택입니다.

남성 육아휴직을 시작하면서
주위의 왜곡된 시선에 처음에는 많이
불편했는데, 시간이 나다보니 이제는
주변 사람들과 함께 편하게 지낼 수
있는 지혜를 배우게 되었습니다.

(김○○, 30대, 남)



육아휴직 급여, 고용보험이 지원합니다



육아휴직 급여 지급조건

육아휴직을 30일 이상 부여받은 경우로서 다음 조건을 모두 만족한 경우 육아휴직 급여를 지급받을 수 있습니다.

- ① 육아휴직 시작한 날 이전에 고용보험 피보험 단위기간이 모두 합해서 180일 이상인 근로자
- ② 같은 자녀에 대해서 고용보험 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 않거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 않은 근로자 (30일 미만은 상관없음)

육아휴직 급여 신청절차

육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 종료되는 날 이후 12개월 이내에 신청해야 합니다. 육아휴직 급여를 신청하기 위해서는 고용센터나 온라인을 통해 육아휴직 확인서, 육아휴직 급여 신청서, 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료를 제출해야 합니다.

※ 육아휴직 급여 신청서 서식은 'www.ei.go.kr(고용보험)' → 자료실 → 서식자료실 → 출산전후/육아휴직'에서 내려 받을 수 있습니다.

육아휴직 급여액

육아휴직 급여는 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)를 월별로 받을 수 있습니다. 육아휴직 급여의 75%는 매월 지급이지만, 25%는 직장복귀 6개월 후에 받을 수 있습니다.

아빠의 달, 급여 인센티브

엄마가 육아휴직을 사용한 후에 같은 자녀에 대해 아빠가 육아휴직을 사용하면 아빠의 첫 3개월 육아휴직 급여로 통상임금의 100%(최대 150만원)를 지원합니다. (엄마, 아빠의 순서가 바뀌어도 같음, '16.1월 시행)

급여감소로 인한 경제적 부담을 줄이기 위해서는 육아휴직 기간동안 **가계 운영 계획**을 세워두는 것이 필요합니다



“육아휴직은 하고 싶지만 수입이 줄어들어 가정 형편이 어려워지므로 행동에 못 옮기는 사람들이 많아요. 국가로부터 매월 받게 되는 100만원의 휴직급여가 큰 도움이 되었어요(75만원은 휴직중에, 25만원은 복직후 6개월 후에 받게 된다). 나중에, 1년 동안 가족들과 보낸 시간의 가치를 고려한다면 그 모든 경제적 손실은 아무 것도 아니라는 걸 깨닫게 되었죠.” (정○○, 30대, 남)

남성들은 육아휴직을 하면서 난생 처음 해보는 집안일과 육아일에 대한 걱정과 부담감이 큼니다

“점점 단순한 일상과 외부와 단절된 듯한 공허함이
온몸을 쑺시기 시작했어요. 경제적인 문제도 문제지만
사회활동을 하다 아이들 육아를 전담한다는 것이 결코
쉽고 재밌게만 접근할 수 있는 문제가 아니라는 것을
느끼게 되었어요.”



현명하게 극복하는 나름의 방법을 고민해 보세요

“육아휴직 처음 3개월은 정말
회사 다닐 때 보다 더 바쁜
시간이었어요. 난생 처음 해보는
집안청소, 빨래, 식사준비,
기저귀 갈기, 목욕시키기 등 그동안
해보지 않았던 일을 하는 거라
소위 회사에서 말하면 나는 초짜
신입사원이었습니다.”

‘아가사랑’(www.agasarang.org , 보건복지부)과
같은 육아정보사이트를 찾아 활용해 보세요!



육아휴직만큼 중요한 것이 성공적인 업무복귀입니다

...

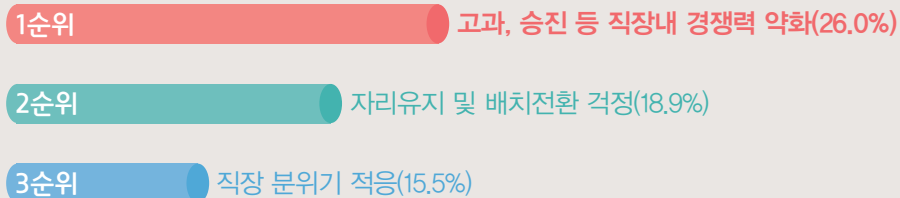
회사로부터 출산·육아 참여를 최대한 보장받았다면
그에 상응하는 노력과 성과로 회사에 보답하는 것이 바람직합니다.

육아휴직이 끝나갈 즈음에 회사에서
문자가 왔어요. 회사에 복직의사가
있으면 언제까지 절차를 진행해야 한다는
연락이었어요. 복직 절차는 생각보다
간단했어요. '잘 쉬었냐~ 빨리와라',
그 말 한마디가 고마웠습니다.

(이○○, 30대, 남)



남성 육아휴직이후 복귀했을 때 가장 힘들었던 점을 조사한 결과

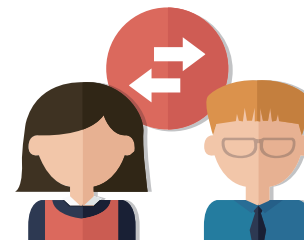


자료: 한국여성정책연구원(2014), 남성의 육아휴직 활용 및 육아기 근로시간 단축제도 활성화 방안 연구

육아휴직 사용 후 순조로운 업무복귀를 위해서 어떻게 하면 좋을까요?

...

출산과 육아의 전 과정에 남편이 많이 참여할수록 가정의 화목과
자녀의 올바른 성장에 도움이 될 뿐 아니라 국가경제도 발전합니다.
근로자는 충분한 준비를 통해 회사업무에 어려움이 없도록 하고
회사 또한 휴직 전과 같은 대우를 통해 믿음과 신뢰를 보여주세요.



육아휴직 중 직장상사나 동료와 소통하세요.

직장 상사나 동료와 메일을 주고받는 등 커뮤니케이션을 하세요. 회사나 직장의 변화 등에
관해 알 수 있고, 자신의 생활을 전함으로써 서로의 거리감이 줄어듭니다.

일과 생활의 균형에 관해 아내와 충분히 교감하세요.

서로가 처해진 상황을 인지하고 육아에 대한 구체적인 스케줄이나 방법을 생각해서
문제요소를 미리 파악하는 것이 불화를 피하는 방법입니다.

멘토를 찾으세요.

6개월 이상 장기간의 육아휴직을 사용한 경우, 경력이 중단되어 불안할 수 있습니다.
이러한 불안이나 고민을 상담할 사람이 있으면 업무에 대한 적응이 빨라집니다.

05

회사에서 알아야
하는 것들

회사도 남성 육아휴직을 적극적으로
응원해 주세요!



“출산과 육아의 부담이 여성의 경력단절로 이어져
개인적으로나 사회적으로나 여성 노동력의 생산적
활용을 저해한다는 문제점을 인식하고 남성 육아휴직을
적극 권장해 주세요.”

맞춤형 제도가 준비되어 있다면 언제나 든든합니다

...

육아휴직을 이용하고자 하는 근로자는 남녀를 불문하고 복직 후 인사고과나 평가에 있어서 불이익을 당하지 않을까 하는 생각에 휴직 이용을 주저하는 것이 현실입니다. 따라서 육아휴직 사용에 따른 직원관리제도 등을 꼼꼼하게 개선하는 것이 필요합니다.

1 중장기 인력계획을 수립하세요.

- 조직내 남녀근로자의 기혼 현황을 파악한 후, 일정규모의 인력이 육아휴직으로 결원될 것을 예측하여 이에 대비한 여유 인력 운영 및 중장기 인력계획이 필요합니다.

2 직급 및 승진제도를 마련하세요.

- 육아휴직 복귀자와 통상 근로자가 유사 동일한 업무를 수행할 경우 직급 및 승진체계를 육아휴직 복귀자에게도 동일하게 적용하여 운영해야 합니다.
- 승진기준도 연차별 승진제도의 경우 승진연한이나 근무기간을 산정할 때에도 기존 직원들 기준으로 환산하여 적용하고 나머지 승진기준은 동일하게 가져가도록 해야 합니다.



- 육아휴직 중 승진제한 제도 폐지
- 2012년에 101명의 5급 승진자 중 20명이 육아휴직자



- 2012년 첫 남성 육아휴직자 발생
- 육아휴직자 인사이동시 희망보직제 실시

3 공정한 기준으로 직원들을 평가하세요.

- 육아휴직 복귀자와 기존 직원들이 동일한 평가그룹에 속할 경우 육아휴직자가 상대적으로 불이익을 볼 수 있으므로 평가에 있어 다른 기준체계가 필요합니다.
- 인사평가를 업적평가와 역량평가로 구분할 경우 업적평가지표는 업무를 기준으로 설정되어야 하므로 기존 직원인가, 육아휴직 복귀자인가의 여부보다는 업무의 차이에 따라 평가지표를 설정하는 것이 바람직합니다.

4 육아휴직 복귀자에 대한 직무적응 훈련을 준비해주세요.

- 복귀 한 달 전, 해당 인력과 직속상사(또는 인사 담당자)와의 상담을 통해 원하는 직무, 근무장소 등을 파악해야 합니다.
- 복귀 전 직장적응 온라인 교육과정을 마련하고 복귀 후 일정 기간 OJT 실시를 통해 조직 및 업무에의 적응을 지원하는 것이 바람직 합니다.



해당 근로자와 상사의 인터뷰를 복귀 한 달 전에 미리 실시



육아휴직 이후 순조로운 업무복귀를 위한 세미나를 개최

5 소통의 벽을 낮춰주세요.

- 남녀를 불문하고 근로자들은 육아휴직 기간 동안 조직과 업무에서 떨어져 있어서 소외감을 느끼게 됩니다. 사내 인트라넷이나 정보시스템을 통해 육아휴직 근로자도 자택에서 사내정보에 접근할 수 있어야 합니다.



- 육아휴직 후 복직을 돕기 위한 웹기반 학습시스템 도입 운영
- 휴직기간대별 사이버 재택교육을 통해 복직전후 업무의 연속성을 지원하고 출산준비에서부터 출산직후의 육아정보까지 공유할 수 있도록 함



- 회사 내에서 육아 정보 공유 시스템 구축
- 자체 인트라넷에서 육아 및 자녀 문제를 상담할 수 있는 별도 섹션을 만들어 운영
- 선배 워킹맘의 육아정보 공유
- 교육 및 심리 전문가가 '부모 카운슬링' 진행

육아휴직으로 인한 손실이 없도록 사업주를 위한 **다양한 지원을 준비**했습니다

...

기업들이 근로자에게 육아휴직에 대한 관대한 문화를 만들기 위해
육아휴직으로 인한 빈자리를 메워드리겠습니다.

내가 없으면 내가 하던 일은 어떻게
되지? 팀 동료들이 더 일을 하게
될까봐 미안한데... 육아휴직을 쓸
수는 있을까? 아... 눈치 보여...



남성 근로자들이 회사의 눈치를 보지 않고 육아휴직을 필요한 만큼
충분히 이용할 수 있도록, 기업 경영자들이 배려할 수 있도록,
남성 근로자의 출산·육아 참여를 최대한 보장하는 것을 인사관리상
최우선 고려대상으로 여기는 **기업문화가 확산**되어야 합니다.

사업주님들, 상황과 필요에 따라 **마음껏 활용**하세요. 육아휴직자와 회사, 모두에게 이익입니다



1 **대체인력채용 지원금 제도**

지급대상

- 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하고,
- 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 계속 고용해야 하며,
- 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 6개월까지 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않은 사업주

지급액

출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축자의
대체인력으로 신규 채용된 사람 1명당 월 30만원, 우선지원 대상기업은 월 60만원

2 육아휴직 등 부여 지원금 제도

지급대상

- 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직 등”이라 함)을 30일 이상 허용하고,
- 육아휴직 등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 고용보험의 피보험자로 계속 고용하는 사업주

지급액

육아휴직 사용 피보험자 1명당 월 20만원

대기업은 1000인 미만 10만원, 1000인 이상 5만원

육아기 근로시간 단축 : 월 30만원, 대기업은 월 20만원

3 대체인력뱅크 운영

대체인력 종합지원센터는 ‘기업수요 발굴 → 대체인력 풀 구성 → 취업 알선’으로 진행됩니다. 대체인력을 필요로 하는 기업의 수요를 미리 파악하고 대체인력 수요에 맞는 인력 풀을 모집한 후 사업주가 대체인력을 원한다고 접수하면 종합지원센터에서 즉시 인력을 충원해 줍니다.

대체인력을 대상으로 대체직무 맞춤 교육, 직장 적응훈련 등도 무료로 실시하고 육아휴직 등으로 빈자리가 생기면 전문 컨설턴트의 상담을 거쳐 적합한 인력을 즉시 연결해줍니다.

*연락처 : 1577-0221, <http://matchingbank.career.co.kr>

*주 소 : 서울 구로구 디지털로32가길 16, 13층

4 공무원 대체인력뱅크

지원대상

중앙부처나 지방자치단체 공무원

지원절차

출산 · 육아휴직 수요조사 → 대체인력 선발공고 → 대체인력 선발 →

출산 · 육아휴직 발생 → 한시계약직 채용

이용방법

개인사용자	기관사용자
대체인력뱅크 공지사항 확인	대체인력뱅크 공지사항 확인
대체인력뱅크 선발 지원	대체인력뱅크 선발 공고
대체인력지원 이력서 작성	선발인재 리스트 관리
대체인력지원 이력서 관리	대체인력지원자 정보 열람

* 문의: 인사혁신처 균형인사과 (02-2100-6614~5)



육아휴직 남성은 더 이상 자신만 생각하는 사람, 별난 사람, 이상한 사람이 아닙니다

육아휴직은 쉬면서 놀면서,
급여를 타기 위한 꼼수라는 시각도
더 이상 곤란합니다.



우리나라 합계 출산율은 2013년 1.19명으로 세계 최저 수준입니다.

자녀 양육 비용에 대한 부담이 늘고 있기 때문입니다.

한마디로 아이를 키우기 힘들다는 것입니다.

남성 육아휴직, 가정도 살리고 나라도 살리는 일입니다.

06

부록

FAQ, 체험수기

1 남성 육아휴직 FAQ

Q1 부부가 동일한 자녀에 대해 육아휴직을 사용할 수 있나요?

원칙적으로 육아휴직은 부부가 동시에 쓸 수 없습니다. 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우 사업주는 육아휴직을 거부할 수 있으며, 사업주가 허용하더라도 중복되는 기간에는 고용보험에서 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다(1명만 지원).

Q2 육아휴직을 분할해서 사용하거나 육아기 근로시간 단축과 혼합하여 사용이 가능한가요?

육아휴직 기간은 자녀 1인에 대하여 1년 이내로 규정하고 있으며, 1회에 한하여 분할사용이 가능합니다. 육아기 근로시간 단축과 혼합하여 이용하는 경우 1회 분할하여 사용한 것이 됩니다(분할사용 횟수를 2회로 확대하여, 3회에 나누어 사용할 수 있도록 개정 예정, '15.7월).

참고

육아휴직 및 육아기 근로시간 단축은 총 사용기간 1년의 범위에서 사용할 수 있으며, 1회에 한하여 분할하여 사용할 수 있다.

- ① 육아휴직의 1회 사용 ② 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
- ③ 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있음) ④ 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있음)
- ⑤ 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용

Q3 육아휴직을 사업주가 거부할 수도 있나요?

현행 남녀고용평등법에 근로자의 육아휴직 신청에 대해 사업주는 허용하도록 규정되어 있습니다. 육아휴직 신청을 받고 허용하지 않은 경우 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

거부가능 사유는 같은 자녀에 대해 배우자가 육아휴직 중인 경우, 근로자가 해당 사업장에서 근무한 기간이 1년 미만인 경우입니다.

Q4육아휴직을 사업주가 거부한다면 어떤 구제 방법이 있나요?

근로자의 육아휴직 신청에 대해 사업주가 정당한 사유없이 거부하는 경우 사업장 관할 고용노동지청(www.moel.go.kr → 기관소개 → 조직안내 → 소속기관)에 신고하시기 바랍니다.

☎ 고용노동부 대표 전화 (국번없이) 1350 / 1544-1350

Q5육아휴직 종료일을 연기할 수 있나요?

근로자가 휴직종료예정일을 연기하고자 하는 경우에는 당초 휴직종료예정일의 30일전까지 이를 사업주에게 통지하여야 합니다.

단, 휴직종료예정일의 연기는 1회만 가능합니다.

Q6 육아휴직 사용으로 인한 불이익은 없나요?

사업주가 육아휴직을 이유로 해고 등 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금을 부과합니다.

육아휴직 종료 후, 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 경우 5백만원 이하의 벌금을 내야 합니다.

Q7 쌍둥이의 경우 육아휴직 기간은 어떻게 되나요?

쌍둥이의 경우도 자녀가 2명인 경우와 마찬가지로 육아휴직은 한 자녀에 대하여 1년씩, 2년 사용 가능합니다.

Q8 육아휴직 기간이 근속기간에 포함되나요?

육아휴직 사용으로 경력상의 불이익을 받지 않도록 육아휴직 기간은 근속기간에 포함시켜야 합니다. 승진, 퇴직금 산정, 연차휴가일수가산 등을 할 때 근로자의 근속기간을 따지게 되는데 이 때 육아휴직 기간도 포함된다는 의미입니다.

Q9 육아휴직을 사용해도 연차휴가가 발생하나요?

사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 합니다. (근로기준법 제60조제1항)

연차유급휴가의 발생요건인 출근율은 육아휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수(근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날)의 출근율을 가지고 산정하며, 연차유급휴가일수는 육아휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정합니다.

Q10 육아휴직 사용시 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요?

고용보험, 산재보험

고용보험 및 산재보험은 보수 기준으로 납부하는데 지급된 보수가 없으므로 보험료 납부 의무가 없습니다.

건강보험

납부 유예 신청시 육아휴직 전 보수 기준에서 60% 경감된 국민건강보험료를 납부할 수 있으며, 납부 시기도 복직 후로 연기 가능합니다.

국민연금

납부예외에 해당하므로, 납부예외를 신청하여 면제 받을 수 있습니다. 단, 이 경우 납부 금액이 감소하여 향후 연금 수령액이 감소할 수 있습니다.

Q11 남성 육아휴직으로 사업주의 부담이 커지는 것은 아닐까요?

기존의 육아휴직제도에 정부가 추가 인센티브를 주는 것으로 기업의 추가 부담은 없습니다. 육아휴직 등 부여 장려금으로 육아휴직 부여한 사람 1명당 월 10만원, 우선지원 대상 기업은 월 20만원을 지급합니다.

또한 대체인력 채용에 따른 지원금으로 신규 채용된 사람 1명당 월 30만원, 우선지원 대상 기업은 월 60만원을 지급합니다.

Q12 육아휴직 근로자에 대한 사업주 조치사항은?

사업주는 육아휴직 종료 후에는 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 근로자를 복귀시켜야 합니다. 이는 육아휴직 실시 근로자에게 휴직 후 원직복직을 보장함으로써 육아에 전념 할 수 있도록 하는 것이며, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함시켜 승진, 퇴직금 산정, 연차유급휴가가산 등에 있어서 불이익을 주면 안됩니다.

Q13 종전에 회사에서 근무하다가 퇴사한 직원을 대체인력으로 채용해도 사업주는 지원을 받을 수 있나요?

예, 가능합니다. '신규로 대체인력을 채용'한다는 의미는 새로이 근로계약을 체결하면 된다는 의미로 이전까지는 몰랐던 사람과 계약을 체결해야 한다는 의미는 아닙니다. 따라서 종전에 근무했던 경험이 있는 근로자라 하더라도 새로 근로계약을 체결하였다면 신규로 대체인력을 채용한 것으로 봅니다.

Q14 기존 근로자에게 육아휴직자의 업무를 맡기고 대체인력에게는 비교적 쉬운 다른 업무를 맡겨도 지원금을 받을 수 있나요?

예, 가능합니다. 출산육아기 대체인력지원금의 취지는 육아휴직 등으로 인한 업무공백을 대체 인력을 채용하여 해소하도록 하기 위한 것이므로 대체인력이 꼭 해당업무만 수행해야 한다고 보지는 않습니다.

예를 들어, 근로자 A가 육아휴직한 경우 기존 근로자인 B가 A의 업무를 수행하고 새로 채용한 대체인력 C가 B의 업무를 수행하는 것도 가능합니다. 단, 육아휴직 등을 사용한 근로자가 일하던 부서와 대체인력이 일하는 부서가 다르거나 업무적으로 연관성이 없는 경우에는 대체인력이 인정되지 않습니다.

Q15 기간제 근로자 또는 파견 근로자의 경우 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요?

근로계약은 근로자와 사업주간의 의사 합치에 의해서 이루어지므로 강제로 계약기간이 연장 되는 것은 아닙니다.

다만, 계약직 및 파견직 근로자의 육아휴직 기간은 기간제법상 사용기간 또는 파견법상의 근로자 파견기간에 포함되지 않는 것으로 법이 개정되었습니다.

이는 사업주가 근로자의 육아휴직 기간만큼 계약기간 또는 파견기간을 연장해 주어도 무기 계약 근로자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담을 지지 않도록 하여, 비정규직 근로자의 육아휴직이 보장될 수 있는 기반을 마련한 것입니다.

2 남성 육아휴직 체험수기



‘아빠는 육아초보’ 잘~ 나가던 아빠, 초보딱지 붙이던 날

(장○○, 30대, 남)

첫째 공주님 하람이를 키운지 햇수로 6년이 되었던 지난 2012년 가을. 연일 마스크를 통해서 접할 수 있었던 저출산, 1인가구, 외로움이라는 단어들이 요란했을 무렵입니다. 그리고 이러한 문제는 우리 부부에게도 화젯거리가 되었고, 그 해 가을 ‘우리 아이에게도 형제가 꼭 필요하지 않을까’하는 결론에 도달했습니다. 하지만, 마음먹은 것과는 다르게 처음부터 결정을 망설일 수 밖에 없었던 많은 이유들이 생겨났습니다. 하나가 둘이 되면서 늘어날 양육비와 아이들에게 쏟아야 할 시간과 정성이 문제였습니다. 정성이야 부모가 된 이상 노력하면 극복한다지만, 아무리 고민을 해도 아이를 양육할 시간을 만들어 내지는 못했습니다. 더불어 경제적인 부분도 무시할 수는 없었습니다.

이때부터 거의 한 달 남짓 우리 두 사람은 정보를 찾아 헤맸던 것 같습니다. 그리고는 아이 돌보미 서비스를 정부에서 지원한다는 소식을 접했습니다. 그런데, 신청을 앞두고 홈페이지가 먹통이었습니다. 마스크에서는 연일 무자각 돌보미, 위험에 노출된 영아들의 이야기를 보도했습니다. 아이돌보미를 정부에서 지역 기관에 하청을 주고 있다는 소식도 들렸습니다. 불안한 마음이 앞서 아이돌보미 서비스에는 연락을 하지 않았습니다. 간혹 아이돌보미 서비스에 대한 경험이 풍부하다는 프리랜서 이야기도 접할 수 있었습니다. 아마도 주5일, 한 달에 150만원부터

많게는 300만원까지도 한다는..., 어쨌든 일반 직장인 한 사람의 월급에 버금가는 금액이었으므로 엄두조차 낼 수 없었습니다.

결국 두 사람 중 한 사람이 사직을 결심합니다. 두 사람 모두 가정의 소중함을 알기에 아이를 선택하기로 하고 현실을 되짚어 보면서 섀를 해 나갑니다. 둘이 머리를 맞대고 직장 내 직책과 연봉을 비교해 봅니다. 남편인 제가 훨씬 높았습니다. 하지만, 중소기업이면서도 대기업 수준의 복지 혜택을 누리고 있는 아내의 직장은 저의 직장보다 무시할 수 없는 부분이 딱 하나 있었습니다. 회사에서 무상으로 운영하는 ‘사택’을 제공 받고 있었기 때문이지요. 두말이 필요 없었습니다. ‘집을 지켜야 가정을 지킬 수 있지 않냐’는 결론이 우리 부부의 최종선택이었고, CEO에게 면담을 요청했습니다. 아침에 시작된 회의가 점심식사를 마치고 오후까지 이어졌습니다.

여러 가지 상황을 제 중심으로 펼쳐 놓았습니다. 그렇게 내놓은 히든카드가 육아휴직이었습니다. 저희 사장님 참 좋으신 분입니다. 께심할 수도 있었던 제 거래에 흔쾌히 허락해 주십니다. 물론 앞뒤로 그럴만한 정황이 있었겠지만, 그래도 눈앞을 가로막던 엄청난 산이, 커다란 부담이 사라진 듯 홀가분 했습니다. 출산을 한 달 앞두고부터 회사 안팎으로 육아휴직임을 알리고 업무인수인계를 준비하고 서류를 꾸미는 등 수순을 밟았습니다. 신청 절차는 생각보다 어렵지 않더군요. 단 한차례 관할 고용노동부를 방문하여 서류를 제출하고서는 인터넷을 적극 활용하면서 수고스럽게 움직이지 않아도 되고, 매달 반복해야 하는 휴직급여 신청절차 또한 인터넷으로는 5분도 채 걸리지 않고 간편하게 처리합니다. 어느 순간, 매월 1일이 되면 육아휴직 급여를 신청하는 일이 습관처럼 익숙해졌습니다.

새로운 행복이 시작되다

그렇게 2013년 7월부터 시작된 둘째 하진이를 위한 육아휴직으로 지난 6월까지 1년이라는 시간을 보냈습니다. 휴직기간 처음에는 직장 동료와 거래처분들에게 전화, 문자, 메일이 올 때마다 일일이 ‘죄송하지만, 육아휴직 중이므로 담당자를 연결해 드리겠습니다.’라고 답변하는 일이 매일 반복됐습니다. 그럴 때면 모든 분들이 한결같이 “정말 좋은 회사 다니십니다.”, “아이를 직접 키우신다니 대단하세요.”라고 말씀하십니다. 말로만 듣던 일이 내 주변에도 있구나 하는 듯 다들 놀라시는 눈치입니다.

아이 키우는 일, 정말 대단한 일인 것도 사실입니다. 하지만, 서너 달 지내고 보니 전화기가 시간만 가르쳐주는 흡사 유물로 변합니다. 육아에 대한 힘겨움과 함께 슬슬 외로움(?)도 느껴지고, 엄마를 위해 준비했던 핑크색 아기띠에 아이를 안고 산책이라도 나가면, 아파트 주민 분들이 저마다 한 마디씩 해주십니다. “아빠가 애기 키우시나 보다” 하시면, “네, 육아휴직 중입니다.”하고 씩씩하게 대답합니다. 물어보지도 않았는데, 쑥스러움을 이겨내고 싶은 마음이 굴뚝같습니다. 이런 모습이 아직은 낯설은 것이 사실이지요. 육아휴직이란 시스템이 우리 사회에 기본이 되는 제도로 자리 잡을 쫘이면, 이런 관심 섞인 불편한 시선도 사라질 테지요. 지난 1년을 뒤 돌아보니, 육아휴직제도에서 제가 얻은 가장 큰 혜택은 ‘행복한 시간’이었습니다. 첫째 아이에게는 느낄 수 없었던 경험이었습니다. 젖먹이로부터 배밀이, 뒤집기, 낮은 포복으로부터 기어가기, 일어서기, 아장아장 걷기… 무엇이든 ‘처음’이었던 순간을 아기와 함께 할 수 있었던 행복한 시간을 선물받은 기분이었습니다. 더불어 월급대비로 고용노동부로부터 지급되는 육아휴직 급여는 아껴 쓰기만 잘하면 많지도 적지도 않게 딱 좋았습니다. 월 급여 수준의 절반도 안 되었지만, 아이를 양육하는 곳에만 집중하여 쓴다면 적지 않은 금액입니다.

저는 요즈음 새로운 부서에서 새 프로젝트를 맡아 진행 중입니다. 그도 그럴 것이 1년의 시간 동안 제 빈자리를 어떻게든 회사 인력들이 채워주었기 때문에, 저를 다시 그 일에 복귀시키지 않아도 운영에는 큰 무리가 없으리라는 판단에 회사도 저도 같은 입장이었던 것 같습니다. 그 사이 구조조정도 있었고 많은 분들이 회사를 떠나시고 분위기가 우울하던 차에 복귀를 했으니, 마음이 무거워 집니다. 업무환경도, 사무실 자리도 바뀌었습니다. 아직도 제 자리가 좀 낯설게 느껴집니다. 3년을 다닌 회사가 낯설어도 이렇게 낯이 선 이유가 무엇일까요? 눈인사만 나눴던 어떤 분들은 제가 한 일 년 그만뒀다가 재입사 한 줄 아십니다. 또 기존 거래처 분들도 담당자가 많이들 바뀌어 복귀 후 기존업무 진행도 상당부분 무리가 있었을 것 같습니다. 새 일을 맡은 일이 오히려 다행이라고나 할까요? 이런 것들이 육아휴직과 맞바꿔야 할 불편함이라면, 그리고 처음 육아휴직을 선택하는 그 순간 이런 일들을 예상했더라면…. 제 선택이 혹시 만분의 일이라도 다른 선택을 했을까요? 아마도, 처음부터 당황하지 않고 오히려 딱~ 선택을 감행했을 겁니다.

소중한 경험으로 남다

둘째 아이와 함께한 행복한 추억들로 우리 가족 가슴속 깊이 온전히 남아있습니다. 그리고 더불어 첫째 아이와 함께하는 시간도 늘어나 눈높이도 점차 높아져 가는 아이와 스스럼없이 서로 교감을 나누고 아빠의 자리를 충분히 채울 수 있었습니다. 그 무엇으로도 대신할 수 없는 기쁨입니다. 육아휴직제도는 혜택을 입는 남성이나 여성에게 시간과 돈 이상의 ‘행복이라는 무한한 가치’를 제공해 줄 수 있는 훌륭한 제도라고 생각합니다.



결코 후회하지 않을 선택

(정○○, 30대, 남)

2012년 4월 전남 순천에서 살며 일하고 있던 나는 회사 정책인 순환근무에 의하여 대전으로 발령받았다. 순천에서 7년 이상 근무했으므로 올 것이 왔다고 생각하였지만 7세 딸과 5세 아들을 주말에만 볼 수 있고 주중엔 모든 육아를 배우자에게 맡겨야 한다는 사실에 마음이 아팠다. 그렇게 주말가족을 3개월쯤 보내던 중 배우자의 친구의 남편이 육아휴직 중이라는 말을 우연히 들었다. 그때까지 육아휴직은 여성의 전유물이라 생각하고 있었는데 남성에게도 길이 열려 있다니 나에게 새로운 기회가 생길 것 같다는 예감을 받았다.

내가 공기업 직원이긴 했지만 신청과정이 마냥 순탄한 것은 아니었다. 직상급자 세 분의 결재를 받아야 하는데 업무공백이 생기므로 이를 반길 상사가 있을 리 없었다. 하지만 육아휴직하려는 사람은 이 점을 분명히 해야 한다. 어린 아이들과 시간을 함께 하여 애정을 쌓고 좋은 기억과 행복한 시간을 공유하는 일은 남이 마련해주지 않는다는 점이다. 주위 직원들은 별다른 반대를 보이지 않았지만 휴직 중 경제상황이 걱정이 되었다. 육아휴직은 하고 싶지만 수입이 줄어들어 가정 형편이 어려워지므로 행동에 못 옮기는 사람들이 많을 것이다. 우리 부부는 맞벌이었으므로 휴직 1년 동안 절약하고, 약간의 대출을 쓰더라도 복직 후 해결하면 되지않을까 생각했다. 그리고 국가로부터 매월 받게 되는 100만원의 휴직급여도 큰 도움이 되었다(85만원은 휴직 중에, 15만원은 복직후 6개월 후에 받게 된다). 나중에, 1년 동안 가족들과 보낸 시간의 가치를 고려한다면 경제적 손실은 아무 것도 아니라는 걸 깨닫게 되었다.

모든 회사에 필요한 제도

직장에서 내가 빠진 자리도 잘 해결되었다. 단기간의 휴직은 그 부서의 정원을 차지하여 내 일을 누군가가 맡아야 되는 부담스런 상황이 되지만 1년 이상의 휴직은 규정상 별도의 정원으로 분류되어 내가 빠지더라도 다른 사람이 채우게 되어 있다. 남성의 육아휴직을 장려하기 위하

여 이런 제도는 정책적으로 모든 회사에 적용되도록 하는 것이 필요하다는 생각이다. 마침내 2012년 9월부터 1년 동안의 휴직이 신청되었고 인생에서 아주 중요하고 기억에서 잊지 못할 시간이 시작되었다.

함께 있는 것이 진정한 가족

우선 금요일 밤 늦게 귀가하고 일요일 밤 가족을 남겨두고 대전으로 떠나는 일이 없어져 좋았다. 다시 회사로 향하는 일요일 밤마다 아이들은 눈물을 글썽이며 날 보냈고 항상 가슴은 아쉬움, 허전함, 미안함 등을 느꼈는데 더 이상 그러지 않아도 되었다. 더불어 장거리 이동 비용도 절감 되었다.

1년 동안 여러 가지 일이 있었지만 첫째의 초등학교 입학식에 참여했던 것은 손에 꼽을 만큼 기억에 남는 순간이다. 휴직을 했든 안했든 초등학교 입학식은 꼭 가볼 것을 권한다. 아이가 사회 생활의 공식적인 첫 발을 내딛는 순간 감개가 무량하고 아이가 바르고 행복하게, 자신이 하고 싶은 일을 하며 살 수 있도록 격려하며 축하해주는 일은 그 어떤 일보다 우선이고 의미 있는 일이다. 그리고 여행을 자주 가도록 노력했다. 재직 중에 연가를 장기간 내기 어려운 상황이라 시도할 수 없었던 유럽 장기여행을 계획하고 실행했다. 아이들이 지금도 그 여행을 떠올리고 종종 이야기하는 걸 보면 아주 좋은 경험이었고 장래 직업을 결정할 때도 큰 영향을 미치리라 생각한다. 일 때문에 가족들과 함께 못한 일들을 리스트로 정리하여 하나씩 해가며 소중한 시간을 보냈다.

복직 후 휴직 전후의 상황이 180도 달라졌다는 점에 행복하며 만나는 시간을 알차게 보내려고 노력한다. 휴직 전 아이들은 엄마를 더 따랐으며 회사에서 늦게 퇴근하고 주말에 잠만 자려는 아빠의 무게는 미미한 것이었지만 지금은 나를 더 좋아하고 잠자리에 들 때 서로 내 옆에서 자겠다고 다투기도 한다. 주말에 외출이나 여행을 가려 하면 내가 어디를 계획하고 있는지 관심을 갖으며 행복한 상상들을 늘어놓아 나를 고무시킨다. 가끔은 주중에 정성껏 적어놓은 편지를 선사하여 나의 마음을 충만하게 해준다. 비록 일요일 저녁엔 가끔 ‘아빠, 내일 회사 안가면 안돼?’라는 말로 나의 마음을 아프게 만들기도 하지만 난 ‘아빠가 돈 더 많이 벌어 너희들

을 행복하게 해줄게'란 약속으로 보다 열심히 살아갈 것을 다짐하며 아이들을 설득했다. 복직 후 나는 친한 직원들에게 육아휴직 경험담을 들려주며 기회가 오든 오지 않든 세상에서 제일 가치 있는 1년을 보내보라고 적극적으로 권유하게 되었다. 더불어 우리나라 모든 아빠들에게도 추천한다.

